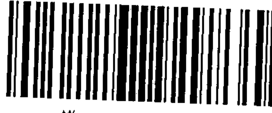


مجلة جامعة أم القرى

مجلة فصلية للبحوث العلمية المحكمة

السنة الخامسة العدد السابع العام ١٤١٣هـ/١٩٩٢-٩٣م

مجلة جامعة أم القرى   السنة الخامسة   العدد السابع   العام ١٤١٣ هـ


٣٠٠٠٠٠٧-٨

برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية

د . عوض بن مستور مرضي الثبيتي*

* بكالوريوس في التربية وعلم النفس جامعة الملك عبد العزيز ، ماجستير في التربية جامعة ولاية ميتشجن ، دكتوراه في التعليم العالي « إدارة » أستاذ مساعد في قسم العلوم التربوية بكلية التربية بالطائف .

بسم الله الرحمن الرحيم

ملخص البحث

تعد هذه الدراسة محاولة في سبيل رفع الكفاءة الداخلية والخارجية لعضو هيئة التدريس ، وبالتالي الارتقاء بمستوى التعليم الجامعي لتحقيق أهداف المجتمع ومنطلق إلى دراسات متخصصة بشكل أكبر نحو برامج تطويرية فعاله .

واستهدفت الدراسة تنمية الوعي لدى القائمين على الجامعات السعودية بأهمية التطوير والتفكير فيه ، والقاء الضوء على الجهود المبذولة عالميا وعربيا من أجل تطوير عضو هيئة التدريس بالجامعات ، ووضع تصور مقترح لبرنامج تطوير عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية قابل للمناقشة والتعديل من قبل المسؤولين في الجامعات حسب امكاناتها .

واتضح من مناقشة الدراسات السابقة أهمية تطوير عضو هيئة التدريس بعد حصوله على المؤهل لأهمية دور التعليم العالي بشكل عام ودور عضو هيئة التدريس بشكل خاص تجاه المجتمع .

وأن المحاولات العربية والعالمية في مجال تطوير عضو هيئة التدريس أوجدت برامجها لاعتقادها بأن الاعداد المهني ومواكبة الجديد شيء ضروري لعضو هيئة التدريس .

واقترحت الدراسة تصورا لبرنامج تدريبي تقدمه الجامعات السعودية إلى منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس للرفع من مهاراتهم وكفاياتهم التدريسية ، وتضمن برنامج التطوير الجوانب العلمية والمهنية والادارية والشخصية ، ومع أن التطوير الذاتي لعضو هيئة التدريس شيء أساسي ، وهو من اختصاصه نفسه ، إلا أن الباحث يرى أن للجامعة دور مهم ينبغي أن تقوم به في مجال التطوير الذاتي لعضو هيئة التدريس .

مقدمــــة :

شهد التعليم العالي في المملكة العربية السعودية نموا واضحا وتطورا كبيرا في مختلف مجالاته واقبل الطلاب بأعداد كبيرة ، وفتحت الجامعات وكلياتها أبوابها لقبول الراغبين في متابعة دراساتهم الجامعية ومع تزايد أعداد الطلاب ازداد عدد الأساتذة بالكليات والجامعات وتزايدت بذلك الأعباء التدريسية والتعليمية ، ومن ثم برزت أهمية الحاجة إلى اعداد المدرس الجامعي اعدادا تربويا وأكاديميا متكافئا . . وقد سبقتنا الكثير من الدول وعلى رأسها بريطانيا في توجيه الاهتمام لاعداد المدرس الجامعي تربويا بعد اعداده علميا بشكل واضح أما في الدول العربية فتوجد بعض المجالات لاعداد أعضاء هيئات التدريس الجامعي وتدريبها على طرق التدريس ووسائله في بعض الجامعات .

ورغم الدراسات والبحوث التربوية والنفسية العديدة التي تشير إلى أهمية متابعة الإعداد والتدريب للاستاذ الجامعي وعدم التوقف عند حد الحصول على الدرجة العلمية للدخول إلى ميدان التدريس الجامعي فما زالت برامج الدراسات العليا هي المصدر الوحيد لاعداد الأستاذ علميا ، وتعد الشهادة التي يحصل عليها طالب الدراسات العليا هي رخصة الدخول إلى حقل التدريس الجامعي رغم الانتقادات الكثيرة التي توجه لهذا الاتجاه .

ويعد التدريب ومواصلة التأهيل العلمي والتربوي لاعضاء الهيئات التدريسية في التعليم الجامعي ضرورة تفرضها اعتبارات كثيرة منها : أن مهنة التعليم تتطلب نوعا متميزا من القدرات والمهارات التي لا توجد بالصدفة وهي من أهم الجوانب التي تمثل أساسا لنجاح الاستاذ الجامعي في عمله بجانب كفاءته العلمية ، وبخاصة بعد تزايد أدوار الاستاذ الجامعي ومهامه التي حددها بعض العلماء المهتمين باعداد المعلم الجامعي وتدريبه في ثلاثة أنماط هي ١ ـ دور المعلم كنموذج ايجابي يقتدى به الطلاب .

٢ ـ دور المعلم كحلقة وسيطة للتفاعل داخل قاعة الدراسة .

٣ ـ دور المعلم كمدير مسئول عن تحقيق نتائج التعلم وتطويره بالاضافة إلى دوره كباحث مبدع ومبتكر ومجدد .

كما أشار فولر Fuller (١٩٧٤) إلى أهم مهارات المعلم الجامعي في وقتنا الحالي وحددها بأربعة أنماط على النحو التالي :

(١) النمط الأول : مهارات التقييم :

وهي تتضمن مهارات الملاحظة وسمات الشخصية ومكوناتها ، والقدرة على تفسير سلوك الآخرين ، علاوة على الصور والوسائل التقليدية للاختبارات والمقاييس .

(٢) النمط الثاني : مهارات معرفية عامة :

وتشتمل على الاحاطة بطرق الاتصال والتواصل والتفاعل بين الأفراد وادراك صور الفن والفلسفة والتعزيز الاجتماعي ، والاحاطة بالمحتوى المعرفي .

(٣) النمط الثالث : مهارات نشطة / يقظة :

وتتضمن هذه المهارات الالمام بطرق مساعدة الآخرين ، وطرق مواجهة الطلاب وبخاصة غير الراغبين في التعلم ، والقدرة على تحديد الطرق المناسبة لتعديل السلوك .

(٤) النمط الرابع : مهارات تعديل السلوك :

وتتضمن هذه المهارات الالمام بالمصادر المتوافرة في البيئة وكيفية استخدامها لافادة الطلاب ، والالمام بعلم النفس والوسائل النفسية المساعدة على تعديل السلوك والالمام بأساليب التدريس الخاصة .

ويميل بعض الباحثين إلى اعتبار المعلمين منظمين وعارضين للمحتوى ، وميسرين للتفاعل بين الأفراد ، ومحققين للتواصل ، ومخططين ومتخصصين في التقييم وخبراء في التصميم التعليمي ، وتشخيص الظواهر ووضع وسائل العلاج لها ، ومستشارين وموجهين وخبراء في تطبيق المنهج وتنفيذه . . . أما عن السمات والقدرات الفعلية والشخصية التي يجب أن تتوافر في المعلم حتى يتمكن من القيام بجميع هذه الأدوار فغالبا ما يشار اليها بالذكاء ، والابداع ، والمرونة ، والقدرة على التوصيل الجيد ، والقدرة على استثارة اهتمام الطلاب حول موضوعات معينة بل حول عملية التعليم نفسها .

وفي ضوء هذا العدد الهائل من المهام والأدوار المطلوبة من المدرس الجامعي ، وفي ظل الانفجار المعرفي الحادث ، والتغير الهائل في مختلف المجالات فان الأمر

يتطلب اعداد برامج تدريبية عالية المستوى تخطيطا واعدادا ومحتوى من اجل النهوض بمستوى عضو هيئة التدريس في الجامعة ليتمكن من القيام بما هو مناط به من أدوار واذا لم يتم ذلك فان كل الخطط والبرامج والوسائل التي تعد للنهوض بالتعليم الجامعي تظل قاصرة ما لم يوجد الاستاذ الجامعي المعد اعدادا جيدا والذي يوظف كل ذلك توظيفا جيدا لتحقيق اهداف التعليم الجامعي وغاياته .

فالمعلم هو عصب العملية التربوية ، والعامل الأساسي الذي يتوقف عليه نجاحها وبلوغ غاياتها وتحقيق دورها في التطور الاجتماعي وتنمية المجتمع . ولم يكن ذلك الاهتمام قاصرا على اعداد معلمي مراحل التعليم العام ، بل امتد إلى العناية بالاستاذ الجامعي وبطرق اعداده واختياره وتكوينه مهنيا . وانعكس ذلك الاهتمام في اقامة الندوات والمؤتمرات واجراء الدراسات والأبحاث التي ركزت على عضو هيئة التدريس وتحديد دوره المثالي وتوفير المناخ العلمي الذي يؤدي إلى ابداعه وزيادة فاعليته واثراء عطائه ، وتيسير حاجاته وتأمينها .

وهذه الدراسة تركز على أهمية تطوير عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية وليس اعداده لعدة أسباب منها :

١ ـ عدم وجود برنامج تطويري لعضو هيئة التدريس مطبق في أي جامعة من جامعات المملكة ما عدا ما يقدمه مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز حول أساليب التدريس ، كما نصت عليها لائحة المركز في مادتها (٣) .

٢ ـ أن عضو هيئة التدريس بالجامعة ، وخاصة في عالمنا العربي ، لا يركز على اعداده مهنيا . وانما منصب على اعداده علميا فقط . وعندما ينخرط حامل الدكتوراه الجديد في ممارسة التدريس فانه يجد صعوبة كبيرة في البداية في تكييف نفسه للدور الجديد المطلوب منه . ويتطلب هذا منه أن يحاول اكتساب الخبرات التدريسية المطلوبة للنجاح في عمله كعضو هيئة تدريس .

٣ ـ أن أغلب الدراسات والأبحاث التي اطلع عليها الباحث ، خاصة ما يتعلق منها بعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، اهتم بالدور المطلوب من عضو هيئة التدرس ومسئولياته ومعايير اختياره وحقوقه ، ولم تتناول هذه الدراسات تطوير عضو هيئة التدريس أثناء الخدمة ، كما لم تتعرض لوضع برنامج شامل

قابل للتنفيذ . وبالرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع تطوير عضو هيئة التدريس الا أنه لم يحظ حسب علمي بأي دراسة . تضع الآراء والمقترحات موضع التنفيذ في المملكة العربية السعودية .

٤ ـ ان التقدم العلمي أو ما يسمى (بالانفجار المعرفي) وماتبعه من تغير لكثير من المفاهيم والحقائق العلمية ، وما نتج عنه من استخدامات تطبيقية للتكنولوجيا الحديثة في مجال التدريس ، أحدث عدة تغيرات في الطريقة والمادة تتطلب المتابعة والمعرفة من عضو هيئة التدريس حتى يحافظ على مستواه الأكاديمي ويرفع من قدرته ومهارته الوظيفية ، وهذا لا يتم الا عن طريق برامج تطويرية تعدها وتقدمها الجامعة لمنسوبيها .

٥ ـ تزايد الادراك بأن المدرس لا ينجح في عمله بعلمه فقط وانما بطريقته ، فبقدر ما تتوفر لدى المدرس الخبرات والمهارات اللازمة للتدريس كالمعرفة بطرق التدريس ، والدراية بالتطبيقات الحديثة للمفاهيم التربوية في مجال التدريس ، والقدرة على الاستخدام الأمثل للوسائل التعليمية المتعددة الأنواع والأغراض . فان ذلك يجعل المدرس وخاصة عضو هيئة التدريس بالجامعة منتجا في عمله ، محبا له ، مدركا ومطورا لواجباته المهنية .

ولعل النتائج المترتبة على تطوير عضو هيئة التدريس هي التي دفعت الباحث إلى التركيز على هذا الجانب المهم من الحياة العملية لعضو هيئة التدريس ، خاصة في الجامعات السعودية ، ادراكا منه بواجب المساهمة في تحمل المسئولية ، والمشاركة في ايجاد الحلول المساعدة لتطوير العمل المهني والوظيفي داخل الجامعة .

مشكلة الدراســـــة :

تشير الدراسات إلى أن برامج الدراسات العليا تختلف من جامعة إلى أخرى مما يترتب عليه وجود فروق في امتلاك الكفايات الأساسية من عضو إلى آخر بناء على اختلاف برامج الإعداد ، بالاضافة إلى أن تطور برامج الاتصالات واستخدام الكمبيوتر في مجالات التربية يفرض على أعضاء هيئة التدريس ضرورة تنمية استعداداتهم وامتلاك مهارات جديدة لمواكبة التفجر المعرفي والاستفادة منه أو الاستعداد له .

وتطوير مهارات المعلم أصبح ضرورة ملحة تقتضيها طبيعة تطور مفاهيم التربية وتجددها ، وتنوع أساليب التعليم وظهور المستحدثات في مجال تقنيات التعليم ووسائله . وبذلك يتسنى للمعلم متابعة التطورات المختلفة واكتساب المعارف والخبرات الثقافية والاجتماعية الجديدة وبنائها وتطويرها . وبرامج تطوير المعلمين تحرص على تزويدهم بأحدث ما وصلت إليه البحوث التربوية في مجالات التعليم والتعلم وبذلك تضمن رفع مستوى أداء المعلم وبالتالي رفع انتاجية التعلم الذي هو ركيزة أساسية من ركائز التنمية[1] .

واذا كانت الجامعات الأوروبية والأمريكية سباقة في هذا المجال ، فان تطوير المعلم الجامعي أثناء الخدمة يعاني من نقص التحمس له ، والاهتمام به ، في بعض الجامعات العربية . حيث يقتصر الأمر على اعداد عضو هيئة التدريس وتحديد مسئولياته وتقويمه دون التركيز على تطويره بعد الحصول على المؤهل ، فأمر ذلك متروك لنفسه دون مساعدة تذكر ، وعليه تقع مسئولية تطوير نفسه بنفسه علميا وماديا .

والدراسة الحالية تحاول أن تجيب عن التساؤلات الآتية :

١ ـ لماذا تطوير عضو هيئة التدريس بالجامعة بعد حصوله على المؤهل ؟
٢ ـ ما أهم المجهودات العالمية والعربية التي بذلت في مجال تطوير عضو هيئة التدريس ؟
٣ ـ ما شكل البرنامج المقترح لتطوير عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية ؟

الهدف من الدراسة :

هذه الدراسة تهتم بوضع الأستاذ الجامعي بعد حصوله على المؤهل العلمي ، لأنه لا يحظى بالرعاية التي يتمتع بها غيره من أصحاب المهن الأخرى وهي تهدف إلى :

١ ـ تنمية الوعي لدى القائمين على الجامعات السعودية بأهمية التطوير والتفكير فيه .
٢ ـ القاء الضوء على الجهود المبذولة من أجل تطوير عضو هيئة التدريس عربيا وعالميا حسب ما يتوفر لدى الباحث من دراسات حول ذلك .
٣ ـ وضع تصور مقترح لبرنامج تطوير عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية قابل للمناقشة والتعديل من قبل المسئولين في الجامعات كل حسب امكاناتها .

الدراسات السابقة :

تتبع الباحث الدراسات العربية التي ركزت اهتمامها على عضو هيئة التدريس بالجامعات وكان أغلبها أبحاث قدمت إلى ندوات علمية ، وقد ركزت هذه الدراسات البحث في مجالات منها : أهداف الجامعة ، ومسؤوليات عضو هيئة التدريس ، ومعايير اختياره وحقوقه وغيرها من الموضوعات التي نظرت اليه داخل الجامعة وماهو مطلوب منه تجاهها . ولم يجد الباحث بين هذه الدراسات ما تطرق بعمق لتطوير عضو هيئة التدريس بعد الحصول على المؤهل العلمي الذي هو موضوع بحثنا ، وان كان بعض الدراسات أبرز أهمية ذلك .

ففي دراسته (وحتى يكون هناك شيء من الأنصاف لعضو هيئة التدريس) عام ١٩٨٦ م يشير محمد عبد العليم مرسي[٢] إلى أن الجامعة ، سواء في عالمنا العربي أو في غيره ، تضع لنفسها أهدافا عديدة تسعى لتحقيقها . وبقدر همة القائمين على أمرها ، واخلاص وحماس وعمل أساتذتها ، وبقدر توفير الظروف الملائمة لها من حولها وداخلها ، تستطيع الجامعة أن تحقق معظم ما هدفت اليه ، والعكس صحيح بطبيعة الحال . هذا وقد أوجز أهداف الجامعة ، مستندا إلى اتفاق بعض الباحثين في الشرق وفي الغرب مثل : باسل فلنشر ومحمد منير مرسي ومحمد عبد الرزاق شفشق وحسان محمد حسان وغيرهم في النقاط التالية :

١ ـ تطوير البحث العلمي وتشجيع اجراء تجاربه داخل الجامعة وخارجها .
٢ ـ محاولة الاسهام في تعديل وتغيير وتطوير الاتجاهات في المجتمع المحيط نحو الأفضل .
٣ ـ نشر الثقافة والمعرفة واشاعتها بين المواطنين .
٤ ـ العمل على سد حاجة المجتمع من الكفاءات المتخصصة والقيادة الوطنية المدربة .
٥ ـ النظر في مشكلات المجتمع المحيط ومحاولة فهمها وتحليلها ثم البحث عن حلول لها .
٦ ـ مواكبة الانفجار المعرفي الحادث في العالم ، وتقريبه لمجتمعها بحيث لا تتخلف عن ركب الحضارة المعاصرة .
٧ ـ تدعيم القيم الروحية لدى الشباب بحيث لا تنقطع صلتهم بتراثهم الأصيل .

٨ ـ محاولة مواكبة التغير الذي يجري من حولها ومحاولة تكييف المجتمع له بل ومحاولة استشفاف مستقبله والاعداد له .

٩ ـ الاسهام في تنوير المجتمع من حولها بالتيارات الفكرية المختلفة وتفنيدها وتوضيحها والرد عليها . ليس هذا فحسب ، بل وأخذ دور المبادرة والقيادة في هذا المجال .

١٠ ـ تدريب واعادة تدريب أصحاب الكفاءات لمواكبة الجديد والمستحدث في مجالات تخصصاتهم .

والأهداف المشار اليها ترسم الدور الذي من المفروض أن يؤديه عضو هيئة التدريس تجاه مؤسسته على وجه الخصوص والمجتمع على وجه العموم . واذا ركزنا على الهدف الأخير والذي ينص على « تدريب واعادة تدريب أصحاب الكفاءات لمواكبة الجديد والمستحدث في مجالات تخصصاتهم ، فاننا لا نجد شيئا من هذا القبيل في جامعاتنا ، وكل ما نلاحظه هو أنه متروك لعضو هيئة التدريس تطوير نفسه بنفسه ، ويتوقف ذلك على مدى استفادته من سنة التفرغ ، أو ما قد يتاح له من وقت أثناء العمل أو الأجازات الرسمية .

وتوضح دراسة محمد عادل سودان[٣] عام ١٤٠٣ هـ . أن التكوين الكامل لعضو هيئة التدريس يمر بأربعة مراحل هي :

١ ـ اختيار الانسان الصالح ليكون أستاذ المستقبل .

٢ ـ رعاية هذا الانسان .

٣ ـ تكوينه كأستاذ .

٤ ـ متابعته لتكوين نفسه .

وبما أننا نركز في الدراسة على تطوير عضو هيئة التدريس بعد الحصول على المؤهل العلمي وانضمامه إلى الجامعة فإن دراسة سودان تلمس هذه الناحية في النقطة الرابعة حيث أشار في بحثه إلى أن الأستاذ الجامعي لا يحظى بالرعاية التي يتمتع بها غيره من رجال المهن فأمره متروك لنفسه دون مساعدة تذكر ، وعليه أن يراعى نفسه بنفسه فيزيد من قدرتها العلمية والمادية .

وتناولت دراسة علي حسين الحارثي[٤] عام ١٩٨٥ م التطوير الشخصي وتطوير أساليب التدريس وتطوير المناهج وتطوير المنظمة . وقد اختار الباحث « ٣٢ » عنصرا

لمعرفة مدى أهميتها وتطبيقها ووزعها على الأربعة مجالات الآنفة الذكر ، وكان يسعى من وراء ذلك إلى تحديد احتياجات تطوير هيئة التدريس كما يراها الاداريون والمدرسون في الجامعات السعودية للوقوف على اختلاف وجهات النظر بين الاداريين والمدرسين تجاه احتياجات تطوير هيئة التدريس ، وتحديد الاختلاف بين المدرسين أنفسهم تجاه احتياجات تطوير هيئة التدريس انطلاقا من تخصصاتهم الأكاديمية « علوم إنسانية ، أو طبيعية ، أو دراسات إسلامية ، وانطلاقا من جنسياتهم « سعوديين أو غير سعوديين » ، وقد شملت الدراسة ثلاث جامعات هي : جامعة أم القرى ، وجامعة الملك سعود ، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن ، وكانت نتائج الدراسة كما يلي :

١ ـ كان التوافق شديدا بين الاداريين والمدرسين بشأن احتياجات تطوير هيئة التدريس في الجامعات السعودية . وقد وضع كلا الطرفين « ٣١ » من « ٣٢ » عنصرا على درجة عالية من الأهمية .
٢ ـ كان الطرفان على قسط وافر من التوافق « ٧٤ ٪ » حول ماإذا كانت احتياجات تطوير عضو هيئة التدريس تمارس أو لا تمارس اذ أكد أن ثلثي الاحتياجات لا تمارس في الجامعات السعودية .
٣ ـ بينت الدراسة أن هناك حاجة لتطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ، وأنه يجب مراعاة التشابه والاختلاف في تطوير أعضاء هيئة التدريس عند تخطيط برامج لهذا الغرض في مؤسسات التعليم العالي السعودية .
٤ ـ بينت الدراسة أن هناك رغبة من أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في عمليه التطوير .

وفي دراسة أخرى يشير عبدالرحمن عدس(٥) إلى ضرورة تطوير عضو هيئة التدريس بعد التخرج وأثناء عمله الجامعي ، لأن عضو هيئة التدريس المستجد في حاجة ماسة إلى أن يتدرب على أصول البحث وطرائقه بشكل أوسع مما تم له التدرب على ذلك خلال دراسته العليا في الجامعة وخلال كتابته لأطروحة الدكتوراه ، وانه بحاجة ماسة إلى التدريب على أصول التدريس في المرحلة الجامعية ، وبالأخص على أصول تحضير المحاضرات وتنفيذها ، ووضع مخططات المقررات الدراسية وأهدافها ، وأصول اعداد الامتحانات وتدقيقها ، بالاضافة إلى أصول اجراء المناقشات الصفية وقيادتها ، وفوق ذلك كله فعضو هيئة التدريس بحاجة إلى من

يرشده إلى الطرق السليمة في التعامل مع طلابه وفهم احتياجاتهم ومساعدتهم في حل مشكلاتهم ولا يخفى أن كل هذه المسؤوليات تقع على كاهل الجامعة التي يعمل فيها عضو هيئة التدريس وهي من مهام عمادة كليته أو رئاسة قسمه ، أو كليهما معا ، بحيث لا يترك المجال لعضو هيئة التدريس بأي حال من الأحوال لأن يكشف طريقه في ميدان العمل الجامعي عن طريق المحاولة والخطأ لكثرة الأضرار النفسية والمعنوية التي يمكن أن تعود عليه من جراء ذلك .

ويتضح مما أشار اليه عبد الرحمن عدس أن التدريب قبل الخدمة لا يغني عن التدريب أثناء الخدمة ، وذلك لاختلاف أساليب الاعداد من ناحية ، وعظم مسئولية دور عضو هيئة التدريس من ناحية ثانية .

ويؤكد كل من حامد عبد المقصود وعبد الله الشهري(٦) ضرورة تخصيص دورة تربوية خاصة بعد الدكتوراه يجتازها المرشحون للالتحاق بهيئة التدريس بهدف تزويدهم بما يحتاجون اليه من معلومات نظرية أو خبرات أو قدرات خاصة تساعدهم على ممارسة المهنة بالأسلوب العلمي السليم .

ومن ناحية فلسفة الاعداد لعضو هيئة التدريس أشار محمد عيسى فهيم(٧) إلى أن المعرفة الغربية ليست عالمية وشمولية كما يدعى بعض علماء الغرب ، بل هي جزء من ثقافة وأيديولوجية الغرب ، ولها من الخصوصية ما يجعلها مغايرة لواقع وتطلعات وطموحات الأمم النامية وظروفها التاريخية والذاتية والأيديولوجية . وهذا يعني بالضرورة أن الانجازات الفكرية والتقنية في الغرب لا يمكن الاعتماد عليها وحدها للاستفادة بها أو الاستعانة في برامج التنمية والرقي ، بل يعني أن عملية النقل يجب أن تتم بطريقة واعية ومن خلال منظور فلسفي وأيديولوجي يحدد ما يجب أن ينقل وما يجب أن لا ينقل . وهذه النقطة التي أشار اليها فهيم من النقاط التي تؤكد ضرورة التفكير في برنامج يهدف إلى تطوير عضو هيئة التدريس لأن هذا البرنامج يمكن العضو الجديد من الافادة والاستفادة في نفس الوقت .

ويتضح من هذه الدراسات أهمية دور عضو هيئة التدريس في اثراء المعرفة وتنمية المجتمع ، وأهمية اختياره واعداده ، وضرورة تطويره ونموه المهني والأكاديمي أثناء الخدمة .

لماذا تطوير عضو هيئة التدريس بعد حصوله على المؤهل ؟

من الحقائق المؤكدة أن التعليم في المملكة العربية السعودية بصفة عامة ، والتعليم الجامعي بصفة خاصة ، قد تطور تطورا سريعا ، واذا كان لنا أن ننظر إلى نقطة البداية التي مر بها التعليم الجامعي فسوف يقع اختيارنا على عام ١٣٦٩ هـ حيث أسست كلية الشريعة بمكة المكرمة وخلال أربعين عاما أصبح في المملكة سبع جامعات تحتضن عشرات الكليات ومئات الأقسام . وتعد هذه الفترة من أهم الفترات التي أولت فيها الجامعات السعودية جل اهتمامها لأعضاء هيئة التدريس واعدادهم الاعداد الجيد داخل المملكة وخارجها .

وأهم ما يلاحظ على الجامعات التي التحق بها الطلاب السعوديون لاعدادهم كأعضاء هيئة تدريس بالجامعات انها تختلف في طريقة اعدادها لبرنامج الدكتوراه حيث أن بعضها يركز على موضوع البحث فقط ، وبعضها يضع متطلبات عامة قبل البدء في موضوع البحث ، والبعض الآخر يهتم بموضوع التدريس الجامعي هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى يسير بعض الجامعات على نظام الساعات المعتمدة ، وبعضها يطبق النظام السنوي .

واذا نظرنا إلى دور الجامعات السعودية نجده لا يختلف عن الدور الذي تقوم به أكثر جامعات العالم والذي يتلخص في التدريس ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع .

وبناء على هذا المفهوم توسعت الجامعات في التخصصات العلمية ، واتسعت دائرة المعرفة وتطورت المفاهيم النظرية والتطبيقية لكثير من التخصصات العلمية ، وتنوعت احتياجات المجتمع وتغيرت مطالبه وأهدافه ، وتعددت أساليب التدريس والتعليم ، ودخلت التكنولوجيا المعاصرة في المناهج الجامعية ، وأصبح العالم كقرية باستخدامه الكمبيوتر ووسائل الاتصال الحديثة ، لذا أصبحت مهمة عضو هيئة التدريس بالغة التعقيد ، ليس فقط في مسايرة الجديد والحفاظ على المكانة العلمية والمتابعة لما هو جديد في حقل تخصصه ، بل أيضا في الاستخدام الأفضل للطرق العلمية الجديدة في ايصال المادة إلى أذهان الطلاب في يسر وسهولة والأهم من هذا وذاك هو في الاختيار الصحيح والسليم للمادة العلمية المطلوب تعليمها .

واذا كان عضو هيئة التدريس يمثل الركيزة الأساسية في العملية التعليمية ، فان اعداده واختياره أصبح ضروريا لنجاحه في عمله . وأدى الادراك الواعي للدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس إلى المناداة ، في الكثير من جامعات العالم ، باعداد برامج مخصصة ومحددة في المفهوم والغرض لتطوير عضو هيئة التدريس للمواجهة والمشاركة للجديد في المادة والطريقة والتطبيق .

ويرى أونيشكن[٨] أن الاهتمام العالمي باعداد الأستاذ الجامعي يرجع إلى الأسباب التالية :

١ ـ التطور التكنولوجي العالمي وانعكاساته على عمليتي التعلم والتعليم ، وادخال العديد من المعطيات التكنولوجية كالتليفزيون وأجهزة العرض والكمبيوتر وغيرها إلى المؤسسات التربوية ومنها الجامعات ، حيث أصبح وجود عدد منها يعتبر من مستلزمات تطوير التدريس الجامعي ، وبات أمر معرفتها وحسن استخدامها من قبل الهيئات التدريسية في الجامعات أمرا لا مناص منه ، بالاضافة إلى المستحدثات التربوية في طرق التدريس وأساليبه والأنظمة الجامعية التي تمثل بمجموعها اتجاهات حديثة في التعليم الجامعي مما جعل الجامعيين أكثر قناعة لتغيير أساليب التدريس الجامعي وضرورة التدريب المهني لأساتذة الجامعات .

٢ ـ تغيير دور أساتذة الجامعات نتيجة للتطور الهائل في مجال وسائل الاتصال ، وتضاعف مصادر المعرفة المتوفرة لطلبة الجامعات ، أدى إلى تغيير في مجمل الموقف التعليمي في الجامعات . وأصبح الأستاذ الجامعي منظما للعملية التعليمية التعلمية ، والعامل في عملية التعلم للطالب نفسه ، فانتشر أسلوب المناقشة والحلقات والتعليم الارشادي ، والتدريس الفريقي أو التعاوني ، والتعليم المبرمج ، وترتب على ذلك ضرورة اعداد الأستاذ لهذا التغيير التربوي .

٣ ـ تزايد اعداد الطلبة في التعليم الجامعي خلال العقود الثلاثة الماضية في جميع بلدان العالم ، وتبع ذلك الحاجة المتزايدة إلى الأساتذة باختلاف مؤهلاتهم وتخصصاتهم ، وأصبح من المتعذر توفير العدد الكافي وخاصة المتميزين منهم ، بالاضافة إلى تزايد نسب أعضاء هيئة التدريس حديثي العهد في الجامعات

وحاجتهم إلى تطوير كفاءاتهم التدريسية وتحسينها نظرا لأن خبراتهم في التدريس الجامعي وطرائقه وأساليبه محدودة .

٤ ـ أصبح نمو المعرفة العلمية في جميع التخصصات ضروريا وبصفة خاصة في مجال التدريس الجامعي لتحسين كفاءة المدرسين وتطوير مجالات تخصصاتهم العلمية .

٥ ـ أن أساتذة الجامعات أصبحوا أكثر التزاما بمفهوم التربية مدى الحياة وتطوير الخبرات بعد التعليم العالي ، ولكي يستطيعوا أداء أدوارهم بفاعلية في هذا المضمار فانهم بحاجة لخبرات اضافية يكتسبونها في التدريب أثناء الخدمة .

بعض مجهودات تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات عالميا وعربيا :

١ ـ المجهودات العالميـــة :

منذ عام ١٩٦٠ م اتخذ تطوير أعضاء التدريس في الولايات المتحدة الأمريكية اتجاهين :

الاتجاه الأول استمر من عام ١٩٦٠ م إلى ١٩٧٠ م ويتميز بوجود دفعة رئيسية في حركة تطوير أعضاء هيئة التدريس شكلت مجهودا لتحسين التعليم الجامعي . وأكثر ثلاثة مجهودات شيوعا في تطوير أعضاء التدريس في تلك الفترة تم شرحها بواسطة برجست وفيلبس Berguist and phillips(٩) في كتابها Ahand Book for faculity Development ، هذه المجهودات تتلخص في تخفيض نسبة الطلبة للمدرس ، وشراء التقنية التعليمية الغالية الثمن مثل أنظمة الفيديو وغيرها وتعيين الحاصلين حديثا على درجة الدكتوراه .

وفي الثمانينات بدأ الاتجاه الثاني في تطوير اعضاء هيئة التدريس في توسيع اهتمامه بالتركيز على تطوير أعضاء هيئة التدريس ليشمل تطويرهم كأشخاص ، وكمهنيين ، وكأعضاء هيئة تدريس في مجموعة ، ويقترح انصار هذا الاتجاه أن مفتاح تطوير اعضاء هيئة تدريس يكمن في الأنشطة التي تدور حول ما يعنيه أن تكون مهنيا في التعليم العالي ، ولهذا فانه من المعتقد أن التطوير التعليمي والتطوير التنظيمي والشخصي هي المكونات الرئيسية لأي برنامج فعال لتطوير أعضاء هيئة التدريس . وإذا ماوصل تطوير هيئة التدريس إلى هذه المرحلة ، فانه من الممكن تعريفه بأنه

يهدف إلى تنمية المواهب وتوسيع الاهتمامات ورفع الكفاءة بالاضافة إلى تيسير النمو المهني والشخصي لأعضاء هيئة التدريس وخاصة في دورهم كمعلمين .

ويعتقد جري جاف J. Gaff[١٠] . بأن التطوير كان دائما قضية هامة في التعليم العالي ، وتهتم حركة التطوير الحالية أكثر ماتهتم بتطوير أعضاء هيئة التدريس وترتكز على عدة افتراضات منها :

(أ) أن الأسرة التدريسية هي المصدر التربوي الأكثر أهمية في الكليات والجامعات .
(ب) أن التعليم يعتبر الهدف الرئيسي لأي كلية أو جامعة .
(جـ) أن معظم أعضاء هيئة التدريس في الكليات لا يتلقون أي اعداد تربوي كمدرسين طوال فترة دراستهم الجامعية .
(د) أن كل معهد ، أو وحدة ادارية داخل المعهد ، لابد أن يتوفر لديه برامج لتطوير مواهب وميول وكفاءات المهنيين الذين يستخدمهم .

وأخيرا يرى جاف أن الاهتمام الحالي بتطوير أعضاء هيئة التدريس يعتبر استجابة متأخرة جدا لمشكلة أساسية في التعليم العالي .

أما في المملكة المتحدة فقد أشار كل من براون Brown وأتكنز Atkins[١١] في نتائج دراسة شاملة ل ٤٢ جامعة و٢٥ كلية في المملكة المتحدة أن أنشطة التدريب مازالت تركز في الأغلب والأعم على المهارات التدريسية وان كان هناك ادراك متزايد لأهمية التدريب بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس كافة في مجالات البحوث والادارة بالاضافة إلى التدريس .

كما أظهرت نتائج الدراسة أن كثيرا من مدارس جامعة لندن لا تقدم دورات تدريبية خاصة بها ، وانما تستعين بالدورات التي يقدمها مركز تطوير الهيئة التدريسية في التعليم العالي بمعهد التربية التابع لجامعة لندن ، وأن بعض الجامعات ترسل أعضاء هيئتها التدريسية أيضا إلى دورات تعقد في جامعتي لوفبورو وسري ، وهناك ترتيبات للتعاون بين الجامعات الاسكتلندية وجامعات ويلز .

وبينت الدراسة كذلك أن بعض الجامعات والكليات تعقد حلقات أو دورات قصيرة تتناول موضوعات مثل الوسائل السمعية البصرية ، مراقبة الفصل ، التقنية التعليمية ، اجراء الامتحانات ، عقد الامتحانات الشفهية ، حقوق النشر[١٢] .

وفي استراليا أشار تقرير صادر عن الهيئة الاسترالية للتعليم العالي ٧٣ / ١٩٧٥ م أن وظيفة التدريس في الكليات يعد في المرتبة الأولى من حيث الأهمية ، وعلى كافة الاساتذة أن يحصلوا على تدريب كاف في طرق التدريس ولا سيما الأساتذة الجدد ، أو لا بد من اشراكهم في دورات تدريبية قبل مباشرتهم التدريس الجامعي . أما أعضاء هيئة التدريس القدامى Experienced Staff فمن الضروري اشتراكهم في دورات تنشيطية في طرق التدريس لجعلهم يواكبون الأساليب الحديثة في مجال التعليم والتعلم[٣] .

٢ ـ المجهودات العربية :

يمكن تتبع الجهود التي قامت بها البلاد العربية في مجال تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في شكل ندوات فكرية أو مؤتمرات علمية أو دورات تدريبية أو تشريعات قانونية على النحو التالي :

(أ) الندوة الفكرية الأولى لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربية لدول الخليج التي عقدت في الفترة من ٩ ـ ١٢ ربيع الأول لعام ١٤٠٢ هـ . حول أهمية التعليم العالي ومسئولياته في تنمية دول الخليج العربية .

واستهدفت الندوة إجراء حوار فكري في اللقاء بين المسئولين الرئيسيين عن التنمية في دول الخليج العربية للتفكير والتأمل والتبصر في احتياجات التنمية ومتطلباتها في ضوء ما هو متوفر من معلومات واحصاءات خلال العقدين القادمين ، وما يمكن أن تقدمه مؤسسات التعليم العالي من استجابة لهذه المتطلبات في تكوين واعداد القيادات الفكرية والعلمية والفنية اللازمة للتنمية ، وفي توجيه البحوث العلمية لحل مشكلات التنمية ومعضلاتها ، وماقد يتطلبه ذلك من اعادة النظر في أهداف ومناهج وبنية التعليم العالي ليكون أقدر على الوفاء بهذه المتطلبات وأكثر استعدادا للتجاوب معها ، وكذلك ما يمكن أن تقوم به مؤسسات التعليم العالي من تنسيق وتكامل وتعاون في تبادل الخبرات والتجارب واكمال نقص بعضها من البعض الآخر في سبيل تحقيق دورها الفعال في مجال التنمية ومستقبلها في دول الخليج العربي .

وأوضحت الندوة شعور المسؤولين بعظم مسئولية التعليم العالي تجاه المجتمع بشكل عام وللظروف التنموية التي تمر بها دول الخليج العربية بشكل خاص ، وأهمية دور عضو هيئة التدريس في تحقيق ذلك ، وأكدت أن بناء الانسان يعتبر غاية التنمية واداتها، ومؤسسات التعليم العالي والجامعات بشكل خاص لها دور بارز في أداء هذه المهمة ، ولكي يؤدي التعليم دوره على الوجه المطلوب فالاهتمام بعضو هيئة التدريس بعد حصوله على المؤهل العلمي عامل رئيسي في تحقيق أهداف التعليم العالي التي ينشدها المجتمع(١٤) .

(ب) ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية التي عقدت بجامعة الملك سعود في الفترة من ١٤ ـ ١٧ / ٥ / ١٤٠٣ هـ . ونوقشت فيها الموضوعات الرئيسية التالية :

* اختيار عضو هيئة التدريس .
* اعداد عضو هيئة التدريس .
* مسئوليات عضو هيئة التدريس .
* مشكلات عضو هيئة التدريس .

والمتتبع للبحوث الرئيسة والفرعية لهذه الندوة لا يجد هناك دراسة خصصت لمناقشة تطوير عضو هيئة التدريس بعد حصوله على المؤهل العلمي ، ولكن وجد من الباحثين من لمس أهمية هذا الموضوع وتطرق له أثناء بحثه . والتوصيات العامة لهذه الندوة ركزت على ضرورة تطوير عضو هيئة التدريس ومنها :

١ ـ أن تقوم كل جامعة بوضع برامج اعداد وتأهيل خاصة بطرق وأساليب التدريس لأعضاء هيئة التدريس المستجدين ممن لم يتلقوا ذلك في السابق .
٢ ـ ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس في القسم الواحد لعقد لقاءات دورية لتبادل الخبرات في مجال التدريس .
٣ ـ أن تضم جامعة الدراسات العليا المقرر إنشاؤها معهدا أو برنامجا لتوفيرالتأهيل التربوي اللازم لعضو هيئة التدريس .
٤ ـ تشكيل الجمعيات العلمية المتخصصة للرقي بالمعرفة في مجال تخصصها واتاحة الفرصة لعضو هيئة التدريس للتفاعل الأكاديمي مع أقرانه .

وهذه التوصيات توضح مدى ادراك المؤتمرين لأهمية عضو هيئة التدريس ودوره في بناء المجتمع . وأهمية تطويره حتى يستطيع القيام بدوره في تحقيق أهداف مؤسسة

التعليم العالي .

(جـ) وفي الجزائر كان عام ١٩٧٦ م بداية الاهتمام بالاعداد المهني لأساتذة الجامعات وقد تضمنت برامج الاعداد فيها : الدراسات النظرية ، التربية العامة ، ودراسة نظرية التربية في التعليم العالي ، وتدريبات خاصة في التدريس الجامعي . ونظمت بعض الجامعات الجزائرية برامج خاصة للتأهيل المهني لأساتذة الجامعة الذين لم يسبق لهم دراسة المواد التربوية والنفسية وتضمنت نشاطاتها محاضرات متخصصة في التدريس الجامعي وأساليبه وعقد الندوات[١٥] .

(د) وفي الجامعات المصرية بدأت منذ السبعينات جهود مكثفة لاعداد وتدريب أساتذة الجامعات ، فصدر عام ١٩٧١ م قانون تنظيم الجامعات المصرية الذي اشترط فيمن يعين بوظيفة التدريس في الجامعات مشاركته في دورة تدريسية . وتنفيذا لهذا القانون نظمت جامعة عين شمس أول دورة تدريبية عام ١٩٧٤ م وحددت أهدافها بتزويد المشاركين بالمعارف والمهارات المتصلة بالتعليم الجامعي ، وتوالت الدورات بعدئذ حتى بلغ عددها « ١٠ » دورات لغاية ١٩٨٣ م متضمنة محاضرات حول التعليم الجامعي وفلسفته ومنهجه وطرائق التدريس الجامعي وأساليبه والتقويم التربوي ، إلى جانب عقد الحلقات الدراسية والندوات وحلقات المناقشة واعتماد اسلوب التدريس المصغر[١٦] .

(هـ) وفي الجامعات العراقية أدرك الجامعيون أهمية الجانب المهني للهيئات التدريسية ، فنشطت الجامعات العراقية في توفير برامج تدريبية متنوعة لأساتذتها . وبرزت المبادرات الفردية في هذا المجال ، ففي الجامعة التكنولوجية نظم مركز التعليم المستمر فيها بالتعاون مع جمعية المهندسين العراقيين دورات تدريبية للهيئات التدريسية فيها بهدف تزويدهم ، وخاصة الجدد منهم ، بالمعلومات والمعارف التربوية والنفسية ، والقيت فيها محاضرات في طرق التدريس والوسائل التعليمية والمناهج والتقويم والقياس ونظريات التعلم ، ونظمت الدورة الأولى في مصيف شقلاوة في حزيران ١٩٧٧ وشارك فيها ٢٨ مدرسا من كافة الاختصاصات العلمية في الجامعة التكنولوجية . وفي حزيران ١٩٨٠ عقدت الدورة الثانية للمدرسين وشارك فيها ١٧ مدرسا

ومدرسا مساعدا من حملة شهادات الدكتوراه والماجستير ، كما عقدت الدورة الثالثة في أيلول ١٩٨٣ م وشارك فيها ٢٢ مدرسا ومدرسا مساعدا[١٧] .

(و) وجامعة الملك عبدالعزيز أنشأت مركز تطوير التعليم الجامعي وتشمل مهام المركز المجالات التالية :

(أ) طرق إعداد المنهج ووسائل تطويره .

(ب) أساليب اعداد المادة العلمية .

(جـ) طرق التدريس .

(د) أساليب التقويم .

(هـ) اعداد وتدريب العدد اللازم من أعضاء هيئة التدريس للقيام بمهام التدريب في الكليات المختلفة .

(و) تنمية قدرات الفنين والمساعدين في مجالات تقنيات التعليم ومساعدة الطلاب على التعليم الذاتي .

(ز) أسس تخطيط وانتاج المواد والوسائل التعليمية المساعدة والمشتقة من البيئة المحلية .

(ح) القيام ببحوث ودراسات لها علاقة بمهام المركز .

(ط) تشجيع البحوث والدراسات التي تقوم بها الكليات والأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس في مختلف مجالات تطوير التعليم الجامعي .

(ى) أية مهام أخرى لها صلة بتطوير التعليم الجامعي[١٨] .

هذه الجهود التي أشرنا اليها وغيرها تؤكد ضرورة التدريب أثناء الخدمة ولقد أثبتت الدراسات العلمية اختلافا في أساليب التدريس وأن بعضها أنجح من البعض . كذلك الاكتشافات العلمية أوجدت وسائل لتوفير الوقت والجهد تساعد عضو هيئة التدريس في بحثه وفي تدريسه ، ونظرا لأن عضو هيئة التدريس يحتاج الى الاطلاع على كل جديد والاستفادة منه فهو لا يستطيع الاعتماد على نفسه في كل ذلك لضيق وقته وكثرة مسؤولياته وانما يجب على الجامعات اعداد برامج تدريبية لكل من يحتاج اليها من اجل تطوير عضو هيئة التدريس علميا ومهنيا واداريا وشخصيا .

برنامج مقترح لتطوير عضو هيئة التدريس :

ان أحد أهداف هذه الدراسة هو وضع تصور مقترح لبرنامج تدريبي تقدمه الجامعة (أي جامعة) إلى منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس للرفع من مهاراتهم وكفاياتهم التدريسية . التصور الذي نقدمه لا يقوم على أمور ثابتة يمكن تقنينها وبرمجتها في شكل مطبوعات ومقررات تقدم بشكل ثابت ، ولكنه تصور مبنى علي أن التطوير الذاتي لعضو هيئة التدريس شيء أساسي ، وهو من اختصاصات نفسه ، وان كان للجامعة دور مهم في هذا التطوير الذاتي لعضو هيئة التدريس يجب أن تقوم به هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى لما كان البرنامج يهدف إلى تقديم الجديد في المجال العلمي أو التطبيقي لعضو هيئة التدريس فانه بذلك يتغير في كل فترة يقدم فيها . وبالتالي فان ما نذكره هنا هو مجرد أسس ومعايير في ضوئها يوضع محتوى البرنامج .

أ ـ أهداف البرنامج :

يهدف البرنامج إلى تحقيق الأمور التالية :

١ ـ تعريف عضو هيئة التدريس بأهم الحقائق العلمية الجديدة والاكتشافات النظرية والتطبيقية وأهم المخترعات الحديثة في مجال تخصصه .

٢ ـ تعريف عضو هيئة التدريس بأهم الأبحاث والدراسات العلمية الحديثة في مجال تخصصاتهم استكمالا لتأهيلهم العلمي واعدادهم في الوقت نفسه للقيام بالأبحاث العلمية في مجال تخصصاتهم .

٣ ـ تعريف عضو هيئة التدريس بما يستخدم من طرق أو وسائل علمية نظرية أو تطبيقية في مجال الأبحاث وطرق تنفيذها ، وتعريفه بقواعد البحث والنشر والتأليف .

٤ ـ تعريف عضو هيئة التدريس بالأساليب الجديدة والطرق الحديثة المتبعة في التدريس والجديد المستخدم في تكنولوجيا التعليم .

٥ ـ تعريف عضو هيئة التدريس بأهم الأجهزة المستخدمة في مجال عمله التطبيقي وكيفية استخدامها .

٦ ـ تعريف عضو هيئة التدريس بأنظمة الجامعة ولوائحها الادارية والمالية وخططها التنموية المستقبلية وغير ذلك مما يهم عضو هيئة التدريس معرفته .

ب ـ تنظيم البرنامج :

تقوم كل كلية بتقديم برنامج تطويري لأعضاء هيئة التدريس بها ، ويقدم البرنامج على فترتين : الفترة الأولى في بداية العام الدراسي وبشكل محدد خلال فترة التسجيل أو قبله بأسبوع وهي فترة محددة غالبا بأسبوعين يكون فيها أعضاء هيئة التدريس متواجدين وغالبا لا يكونون خلال هذه الفترة مكلفين بأي أعمال مما يتيح لهم المشاركة في هذه البرامج بشكل مريح كما أن أكثرهم قد عاد من الاجازة السنوية التي يمكن أن يكون البعض منهم قد قضاها في اعداد دراسات أو أبحاث أو مطالعات علمية مفيدة يمكن أن يشارك بها في البرنامج .

أما الفترة الثانية فان الباحث يقترح أن تكون خلال عطلة الربيع أي بين الفصلين الأول والثاني من العام الدراسي ، غالبا ما تتراوح مدتها من أسبوعين إلى عشرين يوما وهي مدة كافية لبرنامج مكثف مقصور على أعضاء هيئة التدريس .

ج ـ محتويات البرنامج :

حيث أن البرنامج في حد ذاته يهدف إلى تطوير عضو هيئة التدريس مهنيا وعلميا ولأن محتواه العلمي لا يتصف بصفة الثبات كما ذكرنا سابقا لأن الغرض منه هو تقديم الجديد لذلك فان كل كلية تقع عليها مسئولية اعداد البرنامج العلمي المطلوب الملائم لمنسوبيها . الباحث يرى أن يشمل محتوى البرنامج الخبرات التي تساعد على تطوير أعضاء هيئة التدريس علميا ومهنيا واداريا وشخصيا والتي تتمثل غالبا في الأمور التالية :

- الجديد من الحقائق العلمية سواء في مجال التنظير أو التطبيق .
- عرض للتطبيقات الحديثة أو المطورة للتقدم العلمي في مجال التخصص .
- الأفكار والتطبيقات الحديثة في مجال التدريس وطرقه والاختبارات والمقاييس، ووسائل التقويم والوسائل التعليمية وغيرها من الأمور التي تساعد المدرس على أداء واجبه بشكل أفضل ودورات في الاحصاء والحاسب الآلي وكيفية الاستفادة منه .
- عرض للمشكلات العلمية أو المهنية والإدارية التي تواجه عضو هيئة التدريس في عمله .
- الرؤى المستقبلية في مجال البحث والتطبيق والتطوير الذاتي لعضو هيئة التدريس .
- مناقشة المناهج وفلسفتها والأسس التي بنى عليها .

د ـ **أسلوب تنفيذ البرنامج :**

لما كان البرنامج مرنا ، فان كل كلية لها مطلق الحرية في اختيار الأساليب التي تراها مناسبة لتنفيذ محتوى البرنامج ذات الصفة غير الثابتة . ويقترح الباحث الأسلوبين التاليين لتنفيذ البرنامج التطويري لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات :

١ ـ **المحاضرات التخصصية :**

تقدم كل كلية محاضرات تخصصية لأعضاء هيئة التدريس بها حيث يقوم بعض أعضائها ، أو من يستضاف من خارج الكلية أو من خارج الجامعة ، بالقاء محاضرة تخصصية في مجال علمه تشمل على ما يلي :

(أ) استعراض الأفكار العلمية والتطبيقية الجديدة في مجال تخصصه ومناقشتها .

(ب) استعراض أهم الأبححاث أو الكتب الجديدة في مجال التخصص ومناقشة نتائجها .

(جـ) تقديم مالديه من أفكار جديدة في مجال تخصصه نتيجة لأبحاثه أو دراساته المستقلة .

ويناقش أعضاء هيئة التدريس المحاضر ، ويقومون بتدوين الملاحظات والنتائج ومتابعة ما استفادوه من أفكار عن طريق قراءات خاصة ومحاولة ادخال الجديد في صلب ما يدرسونه لطلابهم أو الانتفاع به في أبحاثهم .

٢ ـ **الندوات التخصصية والعامة :**

يشمل هذا الأسلوب اقامة ندوات اما تخصصية أو شاملة تتناول موضوعات محددة الغرض منها توسيع دائرة المعرفة وتعميق الفهم في موضوعات ذات جانب كبير من الأهمية بعمل عضو هيئة التدريس المهني وتخصصه العلمي وتعريفه بخطط الجامعة وامكاناتها ودورها في المجتمع وتناقش هذه الندوات ما يلي :

(أ) موضوعات محددة أو مشكلات محددة تتعلق بالتخصص العلمي لعضو هيئة التدريس .

(ب) موضوعات مشكلات تتعلق بقضايا علمية عامة ذات مردود فكري وعلمي على عضو هيئة التدريس .

(جـ) موضوعات أو مشكلات تتعلق بعملية التعلم والتعليم وماستجد من نظريات أو أبحاث تتعلق بمهنة التدريس .

(د) موضوعات وقضايا تتعلق بدور الجامعة في المجتمع ودور عضو هيئة التدريس في المشاركة في تنمية المجتمع ومعالجة مشكلاته .

(هـ) موضوعات تتعلق بالجامعة وماتعانيه من مشكلات علمية أو ادارية ودور عضو هيئة التدريس في المشاركة على حلها وكذلك مساهمته في بناء الجامعة وتطويرها والتعرف على لوائحها وأنظمتها الادارية والمالية .

ويلاحظ عند عقد هذه الندوات مايلي :

(أ) أن تكون مفتوحة لجميع أعضاء هيئة التدريس ويسمح لعضو هيئة التدريس في أي جامعة الالتحاق بالندوة المنعقدة في أي جامعة فمثلا عضو هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل يمكنه الالتحاق بالندوة المقدمة في جامعة أم القرى وعضو هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز يمكنه من الالتحاق بالندوة المقدمة بجامعة الملك سعود أو غيرها حسب التخصص ومدى ملائمة الندوة لعضو هيئة التدريس وتوجهاته العلمية .

(ب) بامكان عضو هيئة التدريس المتميز في جامعة من الجامعات أن يستدعى ويشارك في الندوة لدى الجامعة الأخرى لكي يقدم للآخرين خلاصة تجربته العلمية والتدريسية .

(جـ) أعضاء هيئة التدريس الذين لهم أبحاث متميزة أو مطورة يمكن استدعائهم للمشاركة في الندوات ليقدموا خلاصة أبحاثهم ودراساتهم للمشاركين في البرنامج .

(د) بامكان العلماء أو الخبراء المتميزين والذين يعملون في أجهزة الدولة أو غيرها (أي من خارج الجامعة) أن يساهموا في الندوات وان يقدموا خلاصة أبحاثهم أو مطالعاتهم أو تجاربهم التطبيقية للمشاركين في البرنامج .

وفي نهاية البرنامج يقسم أعضاء هيئة التدريس إلى مجموعات بغض النظر عن التخصص وانما بناء على الصداقة والمودة لمناقشة المشكلات الشخصية لعل من لديه مشكلة يجد حلها عند زميله .

هـ - الاستعداد للبرنامج :

هناك عدة أمور وإن كانت تبدو بسيطة وسهلة إلا أنها تعتبر مهمة جدا لتسهيل نجاح البرنامج وتحقيق غايته منها :

١ ـ تقوم الجامعة بتأمين جميع الحاجات الضرورية المطلوبة للبرنامج من توفير قاعات للاجتماعات والندوات ومايتفرع عنها من لجان صغيرة وكذلك القاعات المطلوبة للمحاضرات التخصصية وكذلك ما هو مطلوب لهذه المحاضرات والندوات من مطبوعات أو أجهزة طبع أو نسخ أو تصوير .. الخ .

٢ ـ فتح المعامل المطلوبة وتوفير الأجهزة العلمية المطلوبة اذا اقتضت الحاجة لمثل ذلك .

٣ ـ ارسال الدعوة لأعضاء هيئة التدريس المتميزين المطلوب منهم المشاركة في البرنامج وتحديد المطلوب منهم وذلك بوقت كاف يسمح لهم بالاعداد والمشاركة الفعالة .

٤ ـ توفير أماكن الاقامة والتنقل للمشاركين من خارج الجامعة خاصة المطلوب منهم المشاركة وتقديم مالديهم من خبرات .

٥ ـ الاعلان عن هذه البرامج في الوسط الجامعي في كافة الجامعات السعودية بوقت كاف وتبين الجامعة التي تقيم البرنامج موضوع البرنامج وفكرته حتى يتمكن اعضاء هيئة التدريس في الجامعات من اتخاذ القرار المناسب . ويفضل أن يكون ذلك قبل موعد الاجازة السنوية بوقت كاف يسمح باتخاذ القرار .

٦ ـ تقوم الجامعات السعودية بالتنسيق فيما بينها في البرامج التي تقدمها ـ اذا أمكن ـ لكي يسهل على أعضاء هيئة التدريس الالتحاق بالرامج المطلوبة ، ويسهل ايضا على المطلوب منهم المشاركة للتوفيق فيما يطلب منهم وفيما يصلهم من طلبات أو فيما يكلفون به من أعمال في جامعاتهم أو أماكن عملهم .

٧ ـ في نهاية البرنامج يتم طبع ماقدم فيه من محاضرات وما توصل اليه من نتائج وتوصيات في الندوات والمناقشات وغير ذلك من أفكار علمية أو تطبيقية تفيد عضو هيئة التدريس ، وتوزع على المشاركين ، ويتم أيضا تبادل مثل هذه النتائج المطبوعة بين الجامعات حتى تعم الفائدة منها .

٨ ـ أن توزع بطاقات الدعوة قبل بداية الاجازة السنوية « الصيف » وتكون مشتملة على المواضيع التي سوف تناقش ، وهناك فقرة مفتوحة تعبأ من قبل عضو هيئة التدريس لاضافة المواضيع التي يرغب في مناقشتها أو التدرب عليها وتعود هذه البطاقة إلى الجهة المنظمة من أجل التنسيق ومعرفة عدد المشاركين .

٩ ـ البرنامج يمكن تطبيقه في كل كلية على حده أو على مستوى الجامعة كذلك يمكن

تطبيقه بين الكليات المتجانسة في عدد من جامعات المملكة أو عل مستوى عدد من الجامعات .

و ـ تقويم البرنامج :

يتم في نهاية البرنامج تقويم البرنامج من قبل اللجنة المكلفة باعداده . ويشارك في عملية التقويم جميع أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البرنامج اذا أمكن ، ويكون ذلك عن طريق استمارة توزع على المشاركين في البرنامج وينبغي أن يشمل التقويم جوانب عديدة منها :

١ ـ المحتوى العلمي للبرنامج ومدى الاستفادة منه في التخصص والطريقة والاداة .

٢ ـ مدى فهم دور التعليم العالي بشكل عام ودور عضو هيئة التدريس بشكل خاص في المشاركة والبناء تجاه المجتمع .

٣ ـ مدى توفر الامكانات المساعدة من قاعات وأجهزة وغير ذلك مما سبق التنويه عنه .

٤ ـ مدى توفر الخدمات الأخرى مثل المواصلات وأماكن الاقامة اذا كانت موفرة من قبل الجامعة . . . الخ .

٥ ـ وقت البرنامج ومدى ملائمته للمشاركين .

٦ ـ أي ملاحظات مفيدة أو مقترحات لتحسين البرامج القادمة .

النتائج والتوصيات :

أبرزت الدراسة وضوح عظم مسؤولية التعليم الجامعي تجاه المجتمع ، وأهمية عضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة ، والحاجة إلى إيجاد برامج لتطوير أعضاء هيئة التدريس .

أظهرت الدراسة أن برامج تطوير عضو هيئة التدريس جزء لا يتجزأ من نظام الجامعة ككل لأن العمل على تطوير عضو هيئة التدريس يقود إلى تطوير نظام الجامعة ، مما يقود إلى المساهمة في تطوير المجتمع .

وأكدت الدراسة أن النجاح في تطوير أعضاء هيئة التدريس لا يعتمد على استقطاب أقل أو أكثر الأعضاء فعالية للانضمام للبرنامج ، بل بقدر نجاح البرنامج نفسه اذا تمكن من تبني سياسات تنظيمية تعتمد على فهم محيط العمل بالنسبة لعضو هيئة التدريس ، وتطوير طرق التدريس والمواد التعليمية والأجهزة والمناقشة والتقويم

وأساليب الحوافز ، والأساليب الحديثة في البحث العلمي ، وفهم ظروف المجتمع الحالية والمستقبلية .

وتوصي الدراسة بضرورة اتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس لحضو المؤتمرات والندوات العلمية والمساهمة في اللجان الاستشارية ، على أن كل من تتاح له فرصة المشاركة أن يقدم تقريرا لبقية أعضاء القسم ، ويكون هناك نظام مدروس لاحقية المشاركة .

واقترحت الدراسة برنامج تطوير عضو هيئة التدريس يمكن تطبيقه على فترتين في العام الدراسي لمدة أسبوعين أو ثلاثة أسابيع ، ويكون مقتصرا على أعضاء هيئة التدريس بجانب أعمالهم الروتينية التي يقومون بها ، ويكون مشتملا على الآتي :

١ ـ التطوير الاداري :

ويتضمن محاضرات وندوات يلقيها المسؤلون في الجامعة تناقش دور الجامعة وبرامجها وامكانياتها المادية والمعنوية وعلاقتها بالمؤسسات الأخرى ، والأمور المستجدة التي تتعلق بايجاد برامج جديدة أو تعديل أو الغاء برامج قائمة ، عملا بمتطلبات الخطط التنموية ، أو تنفيذا لبعض التوصيات التي أقرت على سبيل المثال في ندوة عضو هيئة التدريس أو في الندوة الفكرية لرؤساء ومديري الجامعات بدول الخليج ، كما تعد كل جامعة كتيب يوزع على اعضاء هيئة التدريس يكون مشتملا على أنظمة ولوائح الجامعة والمراكز الموجودة بها وكل ما تنوي الجامعة تحقيقه ، وما هو مطلوب منها عمله ، كما تناقش كيفية التعامل مع الطرق العلمية في حل المشكلات الادارية والأكاديمية ومشكلات القبول والتسجيل واتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في انجاز بعض الأعمال الادارية .

٢ ـ التطوير العلمي :

تنظيم ندوات ولقاءات بين أصحاب التخصص الواحد يتولى الأكثر خبرة شرح وتوضيح طبيعة العمل ونتائج خبراتهم في مجال التدريس والبحوث والنشاطات الأخرى ، وكذلك الاتجاهات الجديدة في مجال تخصصهم ، والكتب المؤلفة والبحوث المنشورة ، ومن المواضيع التي تناقش الاستفادة من التكنولوجية الحديثة ، واستخدام الوسائل التعليمية ، ومناقشة كيفية الاستفادة من القياس والتقويم في العملية التعليمية ، والاختبارات وأنواعها .

٣ ـ التطوير المهني :

تناقش في الندوات التخصصية الفلسفة العامة للمناهج وكيفية تطوير المناهج ، والمستجدات في هذا المجال ، ومدى خدمة المناهج للحاجات الضرورية والمشاكل الآنية التي يواجهها المجتمع ، والتطورات الحديثة في طرق التدريس والكفاءة في استخدام بعضها كالمناقشات ، العمل الفريقي ، التدريس الاكتشافي والتدريس المصغر . أما في الأقسام الأكاديمية ، وعلى فترات طويلة ، يمكن مناقشة المادة العلمية لكل مقرر وتحديد أهدافها ومفرداتها وتضمينها كل جديد بنفس صلاحيته وعلاقة كل مقرر بالمقررات الأخرى وكذلك مناقشة البرنامج كوحدة متكاملة بين فترة وأخرى .

٤ ـ التطوير الشخصي :

وفي نهاية مدة البرنامج يقسم أعضاء هيئة التدريس إلى مجموعات ، بغض النظر عن التخصص وانما بناء على الصداقة والمودة ، لمناقشة مالا يمكن مناقشته في العلن حيث تناقش في هذه الاجتماعات المشكلات الشخصية سواء أكانت عائلية أم مادية أو عدم القدرة على التكيف . فقد يجد بعض الأعضاء حلا لمشكلته عند البعض الآخر وبذلك تستطيع الجامعة الاطلاع على ما يعانيه أعضاء هيئة التدريس من ناحية ، والعمل على حل تلك المشكلات ـ ان وجدت ـ من ناحية أخرى .

عناصر البرنامج التي أشرنا اليها مثل التطوير الاداري والتطوير العلمي والتطوير المهني والتطوير الشخصي ، تختلف المواد التي تناقش فيها حسب حاجة أعضاء هيئة التدريس .

ويرى الباحث بالاضافة إلى ما ذكر اقامة ثلاث دورات ثابتة في بداية كل فصل دراسي بالتناوب وهي الدورة الاولى عن الاحصاء والحاسب الالي والاستفادة منه ، الدورة الثانية عن الوسائل التعليمية وتكنولوجية التعليم والاتجاهات والأساليب الحديثة في طرق التدريس ، الدورة الثالثة عن التقويم والاختبارات وتتدرج هذه الدورات في مواضيعها من دورة إلى أخرى .

المراجـــــع

١ ـ جبرائيل بشارة ، تكوين المعلم العربي والثورة العلمية التكنولوجية ، المؤسسة العلمية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ١٤٠٦ ، ص ٣٠ .

٢ ـ محمد عبد الحليم مرسي ، حتى يكون هناك شيء من الانصاف لعضو هيئة التدريس في جامعاتنا العربية ، رسالة الخليج العربي ، العدد الثامن عشر ، السنة السادسة ١٤٠٦ هـ / ١٩٨٦ م، ص ٢٤٩ ـ ٢٥٠ ،

٣ ـ محمد عادل سودان ، تهيئة الأستاذ الجامعي ، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية ، المنعقدة بجامعة الملك سعود ١٤ ـ ١٧/٥/١٤٠٣ هـ، ص ٩٢ .

٤ ـ Harthi, Ali.H., 1985, Astudy of Facalty Development Needs As Preceived by Administrators and Faculty Members in Saudi Arabian Universities, Unpublished Doctor al Disertation, Unnivrity of Houston, University park,pp viii - xi .

٥ ـ عبد الرحمن عدس ، عضو هيئة التدريس الجامعي ، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية ، المنعقدة بجامعة الملك سعود ١٤٠٣ هـ ، ص ١٢ .

٦ ـ حامد عبد المقصود وعبد الله الفيصل الشهري ، وسائل وأساليب الاعداد التخصصي والتربوي لعضو هيئة التدريس بالجامعة ، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية ، المنعقدة بجامعة الملك سعود ١٤٠٣ هـ ، ص ٢١ .

٧ ـ محمد عيسى فهيم ، إعداد أعضاء هيئة التدريس في الخارج ومشكلات المعرفة والتعليم في الغرب ، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية ، المنعقدة بجامعة الملك سعود ١٤٠٣ هـ ، ص ١٩ .

٨ ـ موفق حياوي علي ، دراسة مقارنة لأعداد وتدريب الأستاذ الجامعي ، مجلة اتحاد الجامعات العربية العدد ٢٢ ذو القعدة ١٤٠٧ هـ ، ص ٨٢ ـ ٨٣ نقلا عن :

Onushkin, V.G., 1977, The Role of Universities in Post - Experience Higher Education in the Field of University Teaching at the Western Australian Institute of Technology. Paris: International Instiute for educational planning.

٩ ـ Berguist, W., and Phillips,s., «1978» A Hand Book for Faculty Development 3rd ed, council of Colleges, Washington, D.C,PP3 - 6 .

١٠ ـ Gaff J.1977 Faculty Development the state ot the art, American Behavior Al scientist, 1978, PP. 62 - 63 .

١١ ـ جورج براون ومادلين أتكنز ، تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية ، ترجمة ، محمود سيد محمد ، رسالة الخليج العربي ، العدد ٣٠ السنة التاسعة ١٤٠٩ هـ ، ص ٧٣ .

١٢ ـ نفس المصدر ، ص ٧٦ .
١٣ ـ موفق حياوي علي ، مرجع سابق ص ٨٤ ـ ٨٥ نقلا عن :
Perers, H.and Lonsdale, A. 1975, Post - Experience Higher Education in the Field of University Teaching at the Westrn Australian Institute of Technology. Paris: International Instute for educalional Planning.
١٤ ـ محمد عبد العليم مرسي ، التعليم العالي ومسئولياته في تنمية دول الخليج العربي دراسة تحليلية تربوية لاعمال الندوة الفكرية الاولى لرؤساء ومديري الجامعات الخليجية ٩ ـ ١٢ ربيع الأولى ١٤٠٢ هـ ، مكتب التربية لدول الخليج ـ الرياض ١٤٠٥هـ ـ ١٩٨٥ م، ص ٢٣ .
١٥ ـ موفق حياوي علي ، مرجع سابق ، ص ٨٩ نقلا عن محمد سعيد أبو طالب ١٩٨٤ ، تكوين الأستاذ الجامعي في اطار التعليم المستمر ، الأهداف والبيئة التنظيمية ، آفاق تربوية ، مركز البحوث التربوية والنفسية جامعة بغداد ، ص ٧٩ ـ ١٠٤ .
١٦ ـ موفق حياوي علي ، مرجع سابق ص ٨٧ نقلا عن لبيب رشدي وآخرون ١٩٨٤ ، المنهج منظومه لمحتوى التعليم ، القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، ص ٢٦٦ ـ ٢٧٠ .
١٧ ـ موفق حياوي علي ، مرجع سابق ص ٨٨ نقلا عن عزيز صبحي خليل ١٩٨٥ ، أصول وتقنيات التدريس والتدريب ، الموصل ، مطبعة جامعة الموصل ، ص ٤١٤ ـ ٤١٥ .
١٨ ـ لائحة مركز تطوير التعليم الجامعي ، ١٤٠٧ هـ ١٩٨٧ م ـ جامعة الملك عبد العزيز ص ب ١٥٤ جدة ٢١٤٤١ المملكة العربية السعودية .
١٩ ـ Fuller, Francis I, « Aconceptual Framework for a personalized Teacher education program in Theory into practice. Ohio State University, Columbus, Ohio, April 1974 P.P. 112 ' 122